

SIATS Journals

Journal of Islamic Studies and Thought for Specialized Researches

(JISTSR)

Journal home page: http://www.siats.co.uk



مجلة الدراسات الإسلامية والفكر للبحوث التخصصية
المجلد4، العدد 4، أكتوبر \ تشرين الأول 2018م
e-ISSN: 2289-9065

THE LEVEL OF ORGANIZATIONAL LOYALTY FROM AN ISLAMIC PERSPECTIVE TO THE EMPLOYEES OF THE EDUCATIONAL SECTOR IN THE JUBAIL INDUSTRIAL CITY, SAUDI ARABIA

مستوى الولاء التنظيمي من منظور إسلامي لدى العاملين بالقطاع التعليمي في مدينة الجبيل الصناعية بالمملكة العربية السعودية

خالد الهاجري

alhajry45@hotmail.com

قسم الدعوة والتنمية البشرية في أكاديمية الدراسات الإسلامية جامعة ملايا في ماليزيا

د. أشرف زيدان

د. محمد بن يوسف

1439هـ/2018م



ARTICLE INFO
Article history:
Received 22/6/2018
Received in revised form22 6//2018
Accepted 5/9/2017
Available online 15/10/2018
Keywords: organizational loyalty - Education - administration - loyalty - Organization.

Abstract

The current research aims to identify the level of the organizational loyalty of employees in the educational sector in Jubail Industrial City in Saudi Arabia, the researcher used the descriptive, analytical approach using images to measure the level of loyalty to the organizational structure of the preparation of the researcher, The study included a sample of 614 employees of the educational sector in the industrial city of Jubail, researcher to conduct a personal interview with members of the sample were applied, the study tool, Researcher analyzes the responses of the sample through the statistical program spaces, the results showed that the hypothesis of the Chairperson, which stipulates: "There is a rise in the level of organizational loyalty among a sample of the current study " The results of the current research, the researcher is due to the presence of a number of administrative problems and incentive and increasing levels of psychological pressure, which may cause to the lower levels of the organizational loyalty for personnel in the educational sector The Jubail Industrial City.

The Keywords: organizational loyalty - Education - administration - loyalty - Organization.



الملخص

يهدف البحث الحالي الى التعرف على مستوى الولاء التنظيمي للعاملين بالقطاع التعليمي في مدينة الجبيل الصناعية في المملكة العربية السعودية، وقد إستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي مستخدماً الإستبانة لقياس مستوى الولاء التنظيمي وهي من إعداد الباحث، وقد إشتملت عينة الدراسة على عدد 614 موظفاً من العاملين بالقطاع التعليمي بمنطقة الجبيل الصناعية، وبالمقابلة الشخصية مع أفراد العينة تم تطبيق أداة الدراسة، وقام الباحث بتحليل إستجابات العينة من خلال البرنامج الإحصائي SPSS أوضحت النتائج عدم تحقق الفرضية الرئيسة والتي تنص على " يوجد إرتفاع في مستوى الولاء تنظيمي لدى عينة الدراسة الحالية ".ويعزى الباحث النتائج للبحث الحالي الى توقع وجود عددا من المشكلات الإدارية والتحفيزية وزيادة مستويات الضغط النفسي والتي قد تسبب بشكل كبير الى إنخفاض مستويات الولاء التنظيمي لدى العاملين بالقطاع التعليمي بمدينة الجبيل الصناعية.

الكلمات الإفتتاحية :الولاء التنظيمي – التعليم – الإدارة – الولاء – التنظيم.



المقدمة :

من خلال زيارة الباحث للمؤسسة محل الدراسة وجد أن المؤسسة التعليمية قد واجهت خلال السنوات العشر الأخيرة صعوبة في الاحتفاظ بالكوادر المتميزة؛ فقد انتقلوا إلى مؤسسات تعليمية أخرى لغرض الحصول على امتيازات جديدة غير موجودة في المنظمة المبحوثة، مما يعني خسارتها للثروة البشرية الحقيقية والركيزة الأساسية للنجاح والتقدم، والسبب وراء ذلك وجود بعض القصور تجاه الموجودات الفكرية ومقدار ما لها من دعم منظم لغرض كسب ولائهم الوظيفي وزيادة إبداعهم.

المطلب الأول: مشكلة البحث وتساؤله

تشكلت لدى الباحث :

1- رغبة في المشاركة بدراسة تجلي مفهوم الولاء التنظيمي، وطرق تطبيقه عموماً وتطبيقه في القطاع التعليمي على وجه التحديد.

2- إعتقاد بوجود إشكالية تتمثل في ملاحظة ضعف الولاء التنظيمي لدى عينة البحث، وتباين أنظمة الحوافز والمراقبة لضمان وجود الولاء التنظيمي.

3- عدم توفر الاهتمام اللازم لدى بعض المؤسسات لموضوع الولاء التنظيمي.

4- اختيار دراسة موظفي إدارة الخدمات التعليمية في الهيئة الملكية في مدينة الجبيل بالمملكة العربية السعودية بسبب أنها منظمة شبه حكومية تدار بفكر القطاع الخاص ولا تتبع إدارياً وزارة التعليم في المملكة العربية السعودية، وبالإضافة إلى أن مدير إدارة التعليم طلب منه تطبيق دراسته على إدارة الخدمات التعليمية عند معرفته برغبته في دراسة موضوع الولاء التنظيمي، بالإضافة إلى اهتمام الباحث بموضوع الولاء التنظيمي.

ومن التمهيد السابق تمثل التساؤل الرئيس للبحث الحالي في :

ما هو مستوى الولاء التنظيمي لدى عينة الدراسة الحالية ؟



المطلب الثاني: أهمية البحث

ترجع أهمية الدراسة الحالية الى :

1- أهمية الولاء التنظيمي في تحقيق أهداف وغايات المنظمات بأعلى درجة من الكفاءة والإنتاجية، وتعزيز الأداء الوظيفي.

2- تعتبر الدراسة الحالية إمتداد وإضافة للدراسات السابقة في نفس المجال البحثي حيث تعمل على سد جزء من النقص التي تعانيه المكتبة العربية في مجال الولاء التنظيمي، وذلك لمحدودية الأبحاث والدراسات في هذا الجانب.

المطلب الثالث: أهداف البحث

الكشف عن مستوى الولاء تنظيمي لدى عينة الدراسة الحالية .

المطلب الرابع: منهجية البحث

المنهج الإستنباطي: المنهج الإستنباطي هو" الطريقة التي يقوم بها الباحث ببذل أقصى جهد عقلي ونفس ، عند دراسة النصوص بهدف استخراج مبادئ تربوية مدعمة بالأدلة "[1].

1- **المنهج التحليلي** ، عمد الباحث الى دراسة تلك المعلومات المستخرجة من مصادرها دراسة تحليلية بهدف الوقوف على عناصرها ودواخلها بغية إعادتها الى مرتكزها ، ولتحليل نتائج وبيانات الإستبانات المحصلة من عينة الدراسة .

2- **المنهج الوصفي المسحي** ، للقيام بالدراسة الميدانية ولمعرفة وجهات نظر الأفراد عينة الدراسة الحالية حول الولاء التنظيمي.

---

[1] المرشد في كتابة البحوث التربوية، عبد الرحمن عبدالله ، صالح حلمي محمد فودة، دار الشروق ، جدة ، بتصرف ، ص 43 ،52، 1408هـ.



المطلب الخامس: مصطلحات البحث

مفهوم الولاء التنظيمي

الولاء لغةً : يشير الولاء في اللغة إلى الإخلاص و الوفاء و الالتزام و الارتباط ، وهو الشعور بالقرب والمساندة الولاء إصطلاحا: أشار مدحت أبو النصر الى مجموعة من التعاريف للولاء ومنها (الشعور بالانتماء – شعور الفرد بالمسؤولية – حاجة من الحاجات الاجتماعية لدى الإنسان – الإخلاص والمحبة و الاندماج الذي يبديه الفرد نحو شيئي ما .

الولاء التنظيمي:

هو " درجة تطابق الفرد مع منظمته وارتباطه بها ورغبته في بذل أكبر عطاء أو جهد ممكن لصالح المنظمة

التي يعمل بها مع رغبة قوية بالاستمرار في عضوية هذا المنظمة [2]

وقد عرف رونالد ريجيو الولاء بأنه "مشاعر الفرد واتجاهاته نحو المؤسسة التي يعمل بها وكذلك نحو أهداف المؤسسة و قيمها و استعداده لبذل مجهود نيابة عنها والرغبة في بقائه عضوا فيها "[3].

كما يعرف بورتر [4] وزملاؤه 1974 الولاء بأنه " قوة تطابق الفرد مع منظمته وارتباطه بها "[5] .

كما أشاروا الى أن الفرد الذي يظهر مستوى عالياً من الولاء التنظيمي اتجاه المنظمة التي يعمل فيها يكون لديه اعتقاد قوي بقبول أهداف وقيم المنظمة وإستعداد لبذل أقصى جهد ممكن لخدمة المنظمة وأن تكون له رغبة قوية في المحافظة على استمرار عمله .

---

[2] السلوك التنظيمي مدخل تنظيمي معاصر، عبد الباقي صلاح الدين، الدار الجامعية الحديثة، الاسكندرية، 2003.

[3] *المدخل إلى علم النفس الصناعي والتنظيمي،رونالد .ي ريجيو : ترجمة فارس حلمي، ط1، دار الشروق للنشر والتوزيع الأردن،1999*

[4]Porter ,L .Steers ,R .mow day .R .an Bonlain ,P organizational commitment ,Job Satisfaction and turnover among psychiatric technicians ",journal of applied peg chologg,vol,59" 1979.

[5] العلاقة بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية ، دانا لطفي حمدان : رسالة ماجستير غير منشورة ، مودعة لدى جامعة النجاح الوطنية 2008.



وأشار شيلدون 1971 الى أنه " التقييم الإيجابي للتنظيم والنية أو الرغبة في العمل لتحقيق أهداف التنظيم ". ويعرف الولاء التنظيمي بأنه " درجة تطابق الفرد مع منظمته وارتباطه بها و رغبته في بذل أكبر عطاء أو جهد ممكن لصالح المنظمة التي يعمل فيها مع رغبة قوية في الاستمرار في عضوية هذه المنظمة " .

ويرى العبيدي أن الولاء "هو قوة تطابق الشخص وإرتباطه بالمنظمة التي يعمل بها، أي الارتباط النفسي الذي يربط الموظفين بالمنظمة مما يحثهم على الاندماج في العمل وإلى الإيمان بقيم المنظمة" .

ويُعرف الولاء التنظيمي إجرائياً في هذه الدراسة بأنه الدرجة التي يحصل عليها المفحوص والتي تعبر عن درجة "إيمان العاملين واعتقادهم القوى بأهداف وقيم التنظيم الذين ينتمون إليه ورغبتهم القوية في البقاء فيه كأعضاء واستعدادهم الدائم لبذل أقصى طاقاتهم وجهودهم في سبيل المحافظة على هذا التنظيم وإبداء مشاعر الفخر والارتباط الشديد به ".

المطلب السادس: الولاء والإسلام

إنطلاقاً من شمولية الدين الإسلامي فإن للإسلام دوراً وتواجداً ملموسا في حياة البشر وفي إدارتهم لشئونهم جميعاً، سواء كان ذلك في الحياة الشخصية أو الأسرية أو في الحياة المهنية والعملية والإدارية كذلك .

حيث أن غاية خلق الإنسان واضحةً في قوله سبحانه وتعإلى ﴿ **وَمَا خَلَقْتُ** الْجِنَّ وَالأِنْسَ **إِلاَّ لِيَعْبُدُونِ** ﴾ (الذاريات،56) .

فغاية الخلق هي عبادة الله تعإلى والتي تشمل عبوديته ليس فقط في الصلاة والصيام والزكاة والحج وهي فرائض واجبة، وإنما التعبُّد له بإحسان العمل والإخلاص والوفاء والولاء للجهة التي يعمل معها لتحقيق أهدافها، والتي تتوافق مع الشرع والدين .



والولاء التنظيمي هو أحد أشكال الوفاء والصدق والأمانة التي يأمر الله بها عباده أن يوفوها مع من يتعاقدون معهم ويتفقون على تسيير أمورهم المشتركة في الحياة .

ويرى الباحث أن هذا التواصل إنما هو شكل من أشكال عمارة الأرض التي من أجلها خلق الله الإنسان واستخلفه في الأرض﴿ وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۖ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَن يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۖ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ﴾ (البقرة، 30) فهو سبحانه وتعإلى يهدينا إلى أن جوهر الحياة للإنسان وظاهرها إنما بالعبادة والاستخلاف في الارض وعمارتها، وهذا ما ذكره الله تعإلى فى قوله ﴿ قُلْ إِنَّ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ ﴾ (الأنعام، 162) .

المطلب السابع: أهداف الإسلام وعلاقتها بالولاء التنظيمي

يسعى الباحث من تناوله لأهداف الدين الإسلامي إلى الوصول لإعتبار أن المسلم المتدين الذي يلتزم في تصرفاته وأفعاله بتعليمات الدين فإنما يحقق تلك الأهداف في كافة جوانب حياته، ومنها ولائه التنظيمي للقطاع والمؤسسة التي يعمل فيها ويطوّع تلك الأهداف العامة للدين في أداءه المهني وولائه التنظيمي لها .

ويأتي على رأس أهداف الدين الإسلامي حفظ الكليات الخمس (الدين – النفس– العقل –النسل – المال)،



فأهداف الدين الإسلامي تتميز بوضوحها وتناولها لحقيقة حاجات الإنسان وفطرته السليمة، ومن أهم الأهداف كذلك بناء الفرد الصالح في عمله ووظيفته وأمانته المهنية وصدق ولائه فهو النافع لغيره .

وفيما يلي عرض لأهداف الدين الإسلامي التي بيّنها الله تعإلى في القرآن الكريم وسُنة نبيه ﷺ والتي ينبغي على كل مسلم أعطى عهداً لمؤسسة ما يعمل بها السعي لتحقيقها في نفسه وفيمن هم تحت إدارته :

1-الحرص على الربانية في الغاية والوجهة، وفي المصدر والمنهج، وهي حُسن الصلة بالله والحصول على رضوانه تعإلى.(6)

2-تأكيد الثوابت من المبادئ والقواعد الإسلامية العامة، بما في ذلك القيم والأخلاق والآداب والضوابط الأسرية والتربوية والتعليمية والتشريعات .

3-النظر للهدف النهائي وهو تحقق رضا الله تعإلى ودخول جنته والحياة الأبدية في نعيم الجنة ومصاحبة النبيين والصديقين والشهداء والصالحين وحسُن أولئك رفيقا .

(6) التدين علاج الجريمة، سلسلة نشر الرسائل الجامعية، الصنيع، صالح بن إبراهيم . جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض 1993.



المطلب الثامن: أهمية الولاء التنظيمي [7]

1- يمثل الولاء التنظيمي عنصراً هاماً في الربط بين المنظمة والأفراد العاملين فيها مما يشجعهم على العمل وتحقيق أعلى مستوى من الإنجاز.

2- يعتبر عاملا هاماً في التنبؤ بفاعلية المنظمة.

3- وكذلك يعتبر عاملاً هاماً في التنبؤ ببقائهم في منظماتهم أو تركهم العمل الى منظمات أخري.

4- الولاء التنظيمي هو المسئول عن المحافظة على المنظمة في حالة صحية وسليمة وتمكنها من الاستمرار والبقاء .

المطلب التاسع: خصائص الولاء التنظيمي

من خصائص الولاء التنظيمي:

1- يعبر الولاء التنظيمي عن استعداد الفرد لبذل أقصي جهد ممكن لصالح المنظمة ورغبته الشديدة في البقاء بها، ومن ثم قبوله وإيمانه بأهدافها وقيمها

2- يشير الولاء التنظيمي إلى رغبة الفرد للتفاعل الاجتماعي (من أجل تزويد المنظمة بالحيوية والنشاط ومنحها الولاء.

3- يعتبر الولاء التنظيمي حالة غير ملموسة يستدل عليها من ظواهر تنظيمية تتابع من خلال سلوك وتصرفات الأفراد العاملين في التنظيم والتي تجسد مدى ولائهم.

4- إن الولاء التنظيمي حصيلة تفاعل العديد من العوامل الإنسانية والتنظيمية .

5- مستوى الولاء التنظيمي قابل للتغيير حسب درجة تأثير العوامل الأخرى فيه.

6- يستغرق الولاء التنظيمي في تحقيقه وقتاً طويلاً لأنه يجسد حالة قناعة تامة للفرد، كما أن التخلي عنه لا يكون نتيجة لتأثير عوامل سطحية طارئة، بل قد يكون نتيجة لتأثيرات إستراتيجية.

---

[7] أهمية الولاء التنظيمي والولاء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة صنعاء، محمد المخلافي : كليات التربية ،مجلة جامعة دمشق للعلوم التربوية ، المجلد17، العددالثاني، دمشق ،2001.



7- يتأثر الولاء التنظيمي بمجموعة الصفات الشخصية والعوامل التنظيمية (والظروف الخارجية المحيطة بالعمل

المطلب العاشر: مراحل الولاء التنظيمي

إختلف الباحثون حول مراحل الولاء التنظيمي، فهناك من يرى أن للولاء مرحلتين ترتبطان بعملية ارتباط الفرد بالمنظمة وهما:

1- مرحلة الانضمام للمنظمة التي يريد الفرد العمل بها وتحقق رغباته وتطلعاته .
2- مرحلة الالتزام التنظيمي : أي المرحلة التي يصبح الفرد فيها حريصاً على بذل أقصى جهد لتحقيق أهداف المنظمة للنهوض بها.

وهناك من يرى بأن مراحل الولاء التنظيمي ثلاث وهي:

1- الالتزام حيث يكون التزام الفرد في البداية مبنياً على الفوائد التي يحصل عليها من المنظمة وبالتالي فهو يقبل سلطة الآخرين ويلتزم بما يطلبونه .
2- مرحلة التطابق والتماثل بين الفرد والمنظمة : حيث يقبل الفرد سلطة الآخرين وتأثيرهم، رغبة منه الاستمرار بالعمل في المنظمة، لأنها تشبع حاجاته للانتماء والفخر بها.
3- مرحلة التبني : حيث يعتبر الفرد أن أهداف المنظمة وقيمها مطابقة لأهدافه وقيمه، وهنا يحدث الالتزام نتيجة تطابق الأهداف والقيم .

وذهب المعاني[8] (1996) الى أن المراحل الثلاث للولاء التنظيمي هي:

1- مرحلة التجربة:وهى التي تمتد من تاريخ مباشرة الفرد لعمله ولمدة عام واحد، يكون الفرد خلالها خاضعاً للتدريب والإعداد والتجربة، حيث ينصب اهتمامه على تأمين قبوله في المنظمة، ومحاولة التأقلم مع الوضع الجديد، والبيئة التي يعمل فيها وتكييف اتجاهاته مع اتجاهات التنظيم، وإدراك ما يتوقع منه وإظهار خبراته ومهاراته في أداته.

---

[8] الولاء التنظيمي لدى المديرين في الوزارات الأردنية،أيمن عودة المعاني ،دراسة ميدانية،مجلة الاداري، مسقط ، م21، ع78، 1999



2- مرحلة العمل والإنجاز: تتراوح مدة هذه المرحلة بين عامين وأربعة أعوام تلي مرحلة التجربة، يسعى الفرد خلالها إلى تأكيد مفهومه للإنجاز ويتبلور في ذهنه وضوح الولاء للعمل والمنطقة .

3- مرحلة الثقة بالتنظيم:هي المرحلة التي تبدأ تقريبا من السنة الخامسة من التحاق الفرد بالمنظمة وتستمر إلى ما بعد ذلك ،حيث يزداد ولاؤه وتتقوى علاقته بالتنظيم وينتقل إلى مرحلة النضج [9].

المطلب الحادي عشر: المداخل النظرية للولاء التنظيم

يمكن تقسيم المداخل النظرية في دراسة الولاء التنظيمي إلى المداخل التالية :

1- المدخل السلوكي :والتي من خلالها يؤدى السلوك الماضي للفرد إلى ارتباطه بالمنظمة من خلال الاستثمارات المادية وغير المادية التي يستثمرها في المنظمة، فالولاء هنا ينبع من المكاسب التي يرى الموظف أنه يحققها نتيجة استمراره في المنظمة، أو التكاليف التي يتكبدها نتيجة تركه لها.

2- مدخل الاتجاهات : حيث ينظر إلى الولاء التنظيمي على أنه يتمثل في طبيعة العلاقة بين الموظف ومنظمته. فعندما تصبح قيم الموظف ومعتقداته وأهدافه متطابقة مع أهداف المنظمة والقيم السائدة فيها فان هذا الموظف سوف يبذل جهود إضافية في عمله للرقى بمنظمته، ولا يفكر في تركه والانتقال إلى منظمة أخرى؛ ويرى أنصار هذا المدخل أن هناك ارتباطاً قوياً للأفراد وبمنظماتهم بغض النظر عن المصالح المادية أو المكاسب التي يمكن أن يحصلوا عليها مقابل عملهم، ومن هذا المنطلق فان هؤلاء الموظفين يفعلون ذلك لأنهم يشعرون أنه يجب عليهم أن يقوموا بذلك.

المطلب الثاني عشر: النماذج المفسرة للولاء التنظيمي [10]

تنوعت النماذج المفسرة للولاء التنظيمي ويمكن تناولها على النحو التالي :

---

[9] العلاقة بين الولاء المهني والنمط القيادي،لدى الاداريين في وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية، مأمون عبد القادر أمين عورتاني : *رسالة ماجستير غير منشورة ، مودعة لدى جامعة جامعة النجاح الوطنية ، فلسطين،2003.*

[10] الولاء التنظيمي للمدير السعودي، هيجان عبد الرحمن احمد، رسالة ماجستير ،جامعة نايف للعلوم الأمنية،1998.



أولا: نموذج الإندماج حيث تعتبر كتابات اتزيوني من أهم الكتابات المهمة حول الولاء التنظيمي، حيث يستند إلى أن القوة أو السلطة التي تملكها المنظمة على حساب الفرد نابعة من طبيعة اندماج الفرد مع المنظمة وهذا ما يسمي بالولاء أو الالتزام ويأخذ ثلاث أشكال هي:

الولاء المعنوي : ويمثل الاندماج الحقيقي بين الفرد ومنظمته والنابع من قناعة الفرد بأهداف وقيم ومعايير المنظمة التي يعمل بها وتمثله لهذه الأهداف والمعايير.

الولاء القائم علي أساس حساب المزايا المتبادلة: وهو أقل درجة في رأيه، من حيث اندماج الفرد مع منظمته والذي يتحدد بمقدار ما تستطيع أن تلبيه المنظمة من حاجيات الفرد حتى يتمكن من أن يخلص لها ويعمل على تحقيق أهدافها، لذا فالعلاقة هنا علاقة نفع متبادلة بين الطرفين الفرد والمنظمة .

الولاء الاغترابي :وهو يمثل الجانب السلبي في علاقة الموظف مع المنظمة التي يعمل بها . حيث اندماج الفرد مع منظمته غالبا ما يكون خارج عن إرادته وذلك نظراً لطبيعة القيود التي تفرضها المنظمة علي الفرد .

ثانياً: نموذج سيترز حيث يري أن الخصائص الشخصية وخصائص العمل وخبرات العمل تتفاعل معاً كمدخلات، وتكوّن ميل الفرد للاندماج بمنظمته ومشاركته لها واعتقاده القوي بأهدافها وقيمها، وقبول هذه الأهداف والقيم، ورغبته الأكيدة في بذل أكبر جهد لها مما ينتج عنه رغبة قوية للفرد في عدم ترك التنظيم الذي يعمل فيه وانخفاض نسبة غيابه وبذل المزيد من الجهد والولاء لتحقيق أهدافه التي ينشدها، وقد بين سيترز في نموذجه العوامل المؤثرة في تكوين الولاء التنظيمي وما يمكن أن ينتج عنه من سلوك متبعاً منهج النظم و مصنفاً هذه العوامل والسلوك في مجموعات .

ثالثاً: نموذج ستاو وسلانيك ويعتمد علي ضرورة التفريق بين نموذجين من الولاء هما:

الولاء الموقفي:وهذا النوع من الولاء يمثل وجهة نظر علماء السلوك التنظيمي وينظر إليه علي أنه يشبه "الصندوق الأسود" حيث أن محتويات هذا الصندوق تتضمن بعضاً من العوامل التنظيمية والشخصية مثل السمات الشخصية، وخصائص الدور الوظيفي، والخصائص التنظيمية، وخبرات العمل بالمقابل فإن مستوي الولاء الناجم عن هذه الخصائص يحدد سلوكيات الأفراد في المنظمة من حيث التسرب الوظيفي والحضوري والغياب والجهود والتي تبذل في العمل ومقدار المساندة التي يقدمها الأفراد لمنظماتهم.



الولاء السلوكي: يعكس هذا النوع من الالتزام وجهة نظر علماء النفس الاجتماعي الذي تقوم فكرته علي أساس العمليات التي يعمل من خلالها السلوك الفردي وتحديداً الخبرات المكتبية، علي تطوير علاقة الفرد بمنظمته، حيث يصبح الأفراد مقيدين بأنواع خاصة من السلوك أو التصرف داخل المنظمات، نتيجة اطلاعهم علي بعض المزايا والمكافآت التي ترتبت علي هذا السلوك ،مما يخلق لديهم الخوف من فقدان هذه المزايا بالإقلاع عن هذا السلوك.

رابعاً: نموذج ستيفنز وزملائه ينقسم هذا النموذج للالتزام التنظيمي إلي اتجاهين نظريين، هما:

الاتجاه التبادلي: يركز هذا الاتجاه على مخرجات الولاء التنظيمي كعمليات متبادلة بين المنظمة والعاملين فيها، كما يركز علي العضوية الفردية كمحدد أساسي لما يستحقه الموظف من مزايا ومنافع من خلال العملية التبادلية بين الفرد والمنظمة .

المطلب الثالث عشر: الدراسات السابقة

1- دراسة القحطاني (2001) [11]

"أثر بيئة العمل الداخلية على الولاء التنظيمي: دراسة تطبيقية على ضباط حرس الحدود بالمنطقة الشرقية".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الولاء التنظيمي وواقع بيئة العمل الداخلية، مع تحديد أثر بعض متغيرات بيئة العمل الداخلية (أسلوب الإشراف، الحوافز، صراع الأدوار، غموض الدور)، وهدفت إلى تحديد أثر بعض متغيرات الشخصية (العمر، الرتبة العسكرية، سنوات الخبرة في الوظيفة الحالية) على الولاء التنظيمي للضباط العاملين في حرس الحدود بالمنطقة الشرقية. ولتحقيق هذه الأهداف وزعت الاستبانة من أجل جمع البيانات، وقد وزعت على (410) ضابط، تم استرداد (304) استبانة أي بنسبة (74.15%)، بعد إجراء التحليل الإحصائي واختبار الفرضيات توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- وجود ولاء تنظيمي عالي لدى أفراد العينة.

---

[11] الضغوط الاجتماعية وضغوط العمل وأثرها على اتخاذ القرارات الإدارية : دراسة مسحية على ضباط الجوازات بمنطقة مكة المكرمة، صالح بن ناصر القحطاني ، رسالة ماحستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، 2007.



- هناك أسلوب إشراف يعكس اتجاهاً متوازياً بين نظرية (x,y) الشهيرة لدوجلاس ماكجروجر في بيئة العمل الداخلية بالقطاعات التي يعمل بها أفراد مجتمع الدراسة تبعاً لإمكانات وقدرات المرؤوسين، وما نسبته (83.55%) من أفراد المجتمع يمارسون أسلوب الإشرافي المتوازن ضمن (y) الأوتوقراطي، وأسلوب مباشر (x) إشراف بسيط مباشر.

- انخفاض صراع الدور نوعاً ما، مع وضوحه بدرجة مرتفعة نسبياً.

- يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للحوافز وأسلوب الإشراف على الولاء التنظيمي.

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لمتغيرات عدد سنوات الخبرة في الوظيفة الحالية والعمر على الولاء التنظيمي.

الاتفاق والاختلاف بينها وبين الدراسة الحالية:

تتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في دراسة الولاء التنظيمي وتختلف معها في أن الدراسة المذكورة ركزت على أثر الداخلية على الولاء التنظيمي بينما الدراسة الحالية ركزت على دراسة واقع الولاء التنظيمي لدى أفراد العينة.

2 دراسة الشلوي (2005م) [12]

"الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء التنظيمي: دراسة ميدانية على منسوبي كلية الملك خالد العسكرية، المدنيين والعسكريين".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مستوى الثقافة التنظيمية بالكلية، وكذلك التعرف على مستوى الانتماء التنظيمي لمنسوبيها، وتحديد علاقة الثقافة التنظيمية بالانتماء التنظيمي. ولتحقيق هذه الأهداف وزعت الاستبانات من أجل جمع البيانات (196) استبانة، تم استرداد (147) استبانة أي بنسبة (75%) ، وبعد إجراء التحليل الإحصائي واختبار الفرضيات توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- أن مستوى الثقافة التنظيمية سائد بدرجة مرتفعة نسبياً.

- أن مستوى الانتماء التنظيمي مرتفع لدى منسوبي الكلية.

---

[12] الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء التنظيمي-رسالة ماجستير (دراسة ميدانية على منسوبي كلية الملك خالد العكسرية المدنيين والعسكريين)،حمد بن فرحان الشلوي، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية الدراسات العليا، قسم العلوم الإدارية،2005.



– لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الثقافة التنظيمية وفقاً لاختلاف الخصائص الشخصية والوظيفية.

– توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الانتماء التنظيمي وفقاً لمتغير طبيعة العمل لصالح العسكريين.

– لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الانتماء التنظيمي وفقاً لاختلاف الخصائص الشخصية والوظيفية.

– توجد علاقة طردية موجبة بين الثقافة التنظيمية والانتماء التنظيمي بمختلف أبعاده وبين قيم الثقافة التنظيمية والانتماء التنظيمي لدى منسوبي الكلية من مدنيين وعسكريين.

الاتفاق والاختلاف بينها وبين الدراسة الحالية:

تتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في دراسة الولاء التنظيمي وتختلف معها في أن الدراسة المذكورة ركزت على أثر الثقافة التنظيمية على الولاء التنظيمي بينما الدراسة الحالية ركزت على دراسة واقع الولاء التنظيمي لدى أفراد العينة.

3 دراسة بدر، محمد الجريسي (2010م) [13]

"الروح المعنوية وعلاقتها بالولاء التنظيمي للعاملين بمجلس الشورى السعودي من وجهة نظرهم".

اتبعت الدراسة منهج المسح الوصفي باستخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات، ولقد كانت الدراسة من جميع العاملين في مجلس الشورى السعودي والبالغ عددهم (575) موظف في جميع الإدارات.

وكانت أهم النتائج:

– أن مستوى الروح المعنوية لدى العاملين بمجلس الشورى السعودي مرتفع حيث بلغ (4.00 من 5).

– أن جميع أفراد العينة الدراسة موافقون على السب المقترحة لرفع الروح المعنوية.

---

[13] الروح المعنوية وعلاقتها بالولاء التنظيمي للعاملين بمجلس الشورى السعودي من وجهة نظرهم ، بدر بن محمد الجريسي .رسالة ماجستير أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية الدراسات العليا، قسم العلوم الإدارية،2010 .



الاتفاق والاختلاف بينها وبين الدراسة الحالية:

تتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في دراسة الولاء التنظيمي وتختلف معها في أن الدراسة المذكورة ركزت على الروح المعنوية وعلاقتها الولاء التنظيمي بينما الدراسة الحالية ركزت على دراسة واقع الولاء التنظيمي لدى أفراد العينة.

4 دراسة حمدان، روان، وياسمين الساكت (2011م)[14]

"التحفيز وأثره على الولاء التنظيمي للأفراد العاملين في المؤسسات الحكومية".

اعتمد البحث على المنهجية الوصفية التحليلية والتي تقوم على وصف خصائص عينة الدراسة ومتغيراتها، إضافة إلى دراسة الارتباط بين المتغيرات، وقد اشتمل مجتمع الدراسة على جميع أفراد الغدارة العليا في المؤسستين الحكومتين الأولى خدمية (مستشفي ثابت في منطقة طوكلرم)، والثنية عسكرية (الدفاع المدني الفلسطيني في رام الله)، وتكونت عينة الدراسة من (19) مدير.

ومن أهم النتائج التي خرجت بها الدراسة:

– أن الحوافز المادية كان لها أثر على الولاء التنظيمي لدى الأفراد العاملين، في المؤسسات المدنية والعسكرية وإن كانت بنسبة متوسطة.

– أن الأجر الذي يتقاضاه الموظفون يتناسب مع عملهم ويحقق حاجاتهم.

الاتفاق والاختلاف بينها وبين الدراسة الحالية:

تتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في دراسة الولاء التنظيمي وتختلف معها في أن الدراسة المذكورة ركزت على أثر التحفيز على الولاء التنظيمي بينما الدراسة الحالية ركزت على دراسة واقع الولاء التنظيمي لدى أفراد العينة.

[14] التحفيز وأثره على الولاء التنظيمي للأفراد العاملين في المؤسسات الحكومية، روان حمدان ، ياسمين الساكت.جامعة النجاح الوطنية نابلس فلسطين،2011.



4 دراسة النوري، مرتضى جبار 2013

أثر مستويات التوتر في الولاء التنظيمي : بحث ميداني يهتم هذا البحث بدراسة التوتر ومستوياته ومتغيراته والولاء التنظيمي ، وتتجلى اهميته بكونه حاول الربط بين مستوى التوتر والمتغيرات التي ترتبط به والولاء التنظيمي ، ويهدف هذا البحث الى معرفة العلاقة بين هذين المتغيرين وقياسها وعلى هذا الاساس تم اختبار ذلك بفرضتين الاولى للارتباط والثانية للتأثير للوقوف على مستويات التوتر وطبيعة العلاقة ونوعها بين التوتر والولاء التنظيمي من خلال استبانة تضمنت مقاييس معتمدة لقياس كل متغير من متغيرات البحث . وقد وزعت الاستبانة على) 21 (مدير في المستويين ، الادارة الوسطى ، الادارة المباشرة في القطاعات الانتاجية ، وقد تم الاستعانة بالاساليب الاحصائية لاظهار النتائج التي جاءت معززة لفرضيات البحث واهدافه والتي في ضوئها تم تحديد الاستنتاجات والتوصيات.

الاتفاق والاختلاف بينها وبين الدراسة الحالية:

تتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في دراسة الولاء التنظيمي وتختلف معها في أن الدراسة المذكورة ركزت على أثر مستويات التوتر على الولاء التنظيمي بينما الدراسة الحالية ركزت على دراسة واقع الولاء التنظيمي لدى أفراد العينة.

5 دراسة ابن حفيظ، شافية (2014م)[15]

"مستوى الولاء التنظيمي في المؤسسات التربوية: دراسة ميدانية بمدينة ورقلة".

هدفت الدراسة إلى استكشاف مستوى الولاء التنظيمي لدى عينة معلمي المرحلة الإبتدائية بمدينة ورقلة، وعلاقة ذلك ببعض المتغيرات الشخصية (الجنس، الأقدمية في التدريس، المؤهل العلمي) وقد اعتمدت الباحثة على المنهج الاستكشافي، والذي يتم فيه استكشاف الظاهرة في ظروفها الطبيعية وتحليلها ثم تفسيرها، وقد تمثلت عينة الدراسة في (270) معلم ومعلمة يعملون في مؤسسات تربوية مختلفة بمدينة ورقلة، تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة ولتحقيق أهداف الدراسة تمت الاستعانة بمقياس "بورتر وزملائه" لقياس مستوى الولاء التنظيمي للمعلم.

---

(15) مستوى الولاء التنظيمي في المؤسسات التربوية ، شافية بن حفيظ : دراسة ميدانية بمدينة ورقلة جامعة قاصدي مرباح-الجزائر،2012.



تم التوصل إلى وجود مستوى متوسط من الولاء التنظيمي لدى معلمي المرحلة الابتدائية بمدينة ورقلة، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى الولاء التنظيمي تعزى إلى (الجنس، والمؤهل العلمي، الأقدمية في التدريس).

الاتفاق والاختلاف بينها وبين الدراسة الحالية:

تتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في دراسة الولاء التنظيمي وتختلف معها في أن الدراسة المذكورة ركزت على مستوى الولاء التنظيمي في المؤسسات التربوية في مدينة ورقلة بينما الدراسة الحالية ركزت على دراسة واقع الولاء التنظيمي لدى أفراد العينة من القطاع التعليمي في مدينة الجبيل الصناعية في المملكة العربية السعودية.

6 دراسة البركات، علي أحمد وآخرين (2014م)[16]

"واقع الولاء التنظيمي لدى الإداريين والأكاديميين المساندين في كليات العلوم التطبيقية في سلطنة عمان".

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على واقع الولاء التنظيمي لدى الإداريين والأكاديميين المساندين في كليات العلوم التطبيقية في سلطنة عمان، وتكونت عينة الدراسة من (33) موظفاً من الإداريين والأكاديميين المساندين في كليات العلوم، بواقع ستة موظفين من كل كلية ممثلة بجميع أقسامها الإدارية والأكاديمية المساندة، وتم اختيارهم بالطريقة العشوائية، وكما استخدمت المقابلة شبه المقننة (Semi- Structured Interview)

كأداة لجمع البيانات.

وقد أظهرت نتائج الدراسة أن واقع الولاء التنظيمي لدى الإداريين والأكاديميين المساندين موجود بنسب متباينة، وقد تم تعرف هذا الواقع من خلال السلوك الذي يظهره هؤلاء الموظفون مثل الرغبة في البقاء في الكلية والاستعداد للعمل خارج ساعات الدوام الرسمي، والمشاركة في تحقيق أهداف الكليات وحل مشكلاتها، كما أظهرت أيضا وجود مقومات تؤثر في الولاء الوظيفي للموظفين في هذه الكليات منها ما يتعلق بالكليات كتوفير الدورات التدريبية للموظفين، وإشراك الموظفين في اتخاذ القرارات، ونظام التحفيز، والتعويض المادي عن ساعات العمل الإضافية، وتحقيق طموحات العاملين، وتوثيق العلاقات بين الموظفين، وأما ما يتعلق بالموظفين أنفسهم فيشمل مدة الخدمة، والاستقرار الأسري، والوازع الديني.

[16] واقع الولاء التنظيمي لدى الإداريين والأكاديميين المساندين في كليات العلوم التطبيقية في سلطنة عُمان، علي أحمد البركات و ليلى بنت سليمان الشملي و سالم بن عبدالله الناعبي.المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل العلوم الإنسانية والإدارية. المملكة العربية السعودية، 2014 .



الاتفاق والاختلاف بينها وبين الدراسة الحالية:

تتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في دراسة الولاء التنظيمي وتختلف معها في أن الدراسة المذكورة ركزت على دراسة واقع الولاء التنظيمي لدى الإداريين والأكاديميين في سلطنة عمان بينما الدراسة الحالية ركزت على دراسة واقع الولاء التنظيمي لدى العاملين بقطاع التعليم في مدينة الجبيل الصناعية في المملكة العربية السعودية.

7 دراسة العمري، محمد بن سعيد 2016[17]

أثر ضغوط العمل على درجة الولاء التنظيمى : دراسة ميدانية على العاملين فى منظمات القطاع الخاص بمدينة الرياض .

تهدف الدراسة إلى التعرف على واقع مستويات ضغوط العمل التي يواجهها العاملون في منظمات القطاع الخاص بمدينة الرياض وتحديد مستوى الولاء التنظيمي لديهم، ومعرفة أثر ضغوط العمل على درجة الولاء التنظيمي . ومن أجل تحقيق هذا ا لهدف تم مراجعة نتائج أهم الدراسات السابقة في هذا المجال.

وبعد اختبار فرضيات الدراسة تم التوصل إلى عدد من النتائج التالية من أهمها : أن مستوى ضغوط العمل كان مرتفعاً لحد ما ، في حين كان مستوى الولاء التنظيمي متوسطا ، أن مسببات ضغوط العمل مرتبة تنازليا حسب درجة اسهام كل منها في ضغوط العمل هي (قلة فرص الترقي الوظيفي– عبء الدور– غموض الدور – صراع الدور –بيئة العمل المادية)، وجود علاقة عكسية بين ضغوط العمل والولاء التنظيمي، واخيرا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء المبحوثي ن حول ضغوط العمل والولاء التنظيمي تعزى لبعض المتغيرات الشخصية والوظيفية.

[17] أثر ضغوط العمل على درجة الولاء التنظيمي: دراسة ميدانية على العاملين فى منظمات القطاع الخاص بمدينة الرياض، محمد بن سعيد العمرى وآخرون– مجلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية العدد ٣٩ ص ص 15–84–جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. المملكة العربية السعودية،2016.



الاتفاق والاختلاف بينها وبين الدراسة الحالية:

تتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في دراسة الولاء التنظيمي وتختلف معها في أن الدراسة المذكورة ركزت على أثر ضغوط العمل على الولاء التنظيمي بينما الدراسة الحالية ركزت على دراسة واقع الولاء التنظيمي لدى أفراد العينة.

المطلب الرابع عشر: فرضية الدراسة

في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة المتصلة بموضوع الدراسة،أُشتقت فرضية الدراسة على النحو الآتي:

يوجد إرتفاع في مستوى الولاء تنظيمي لدى عينة الدراسة الحالية .

المطلب الخامس عشر: إجــراءات الدراسة

عينة الدراسة:

تشتمل العينة الأساسية للدراسة الحالية (614) من موظفي إدارة الخدمات التعليمية في الهيئة الملكية في مدينة الجبيل بالمملكة العربية السعودية ، وتم اختيارهم بالطريقة العشوائية وتم توزيع أداة الدراسة (الإستبانة) على أفراد العينة من خلال المقابلة ، حيث تم توزيعها على عينة الدراسة في بداية شهر أبريل 2017 واستمر التطبيق حتى نهاية شهر مايو 2017 .

وقد تم توزيع 645 إستمارة تحتوى على إستبانة الدراسة والجدول 1.3 يوضح العدد الموزع والعدد المفقود والعدد المستبعد والعدد النهائي الذي تمت عليه عملية التحليل .

أداة الدراسة :

اختار الباحث الإستبانة بوصفها أداة لجمع البيانات كونها تتناسب مع طبيعة الدراسة والأكثر استخداماً في مثل هذه البحوث .



الصدق :

يشير مفهوم الصدق الى " مدى صلاحية الإختبار في قياس السلوك الذي صمم من أجله "، للتحقق من صدق الأداة فان الباحث باستخدام طريقتين ، الصدق المنطقي والدراسة الإستطلاعية كما يأتي:

الصدق المنطقي:

قام الباحث بعرض أداة الدراسة على ستة محكمين عضواً من أعضاء هيئة التدريس في جامعة ملايا في ماليزيا للتأكد من :

أ. صدق ما تقيسه الأداة

ب. درجة ملاءمة عبارات الإستبانة من حيث شموليتها لأبعادها ، والتناسق والانسجام وسلامة اللغة وترتيب الفقرات

ت. مدى وضوح العبارات وصلاحيتها ومناسبتها للغرض من الدراسة الحالية.

ث. مدى ملائمتها لأهداف الدراسة .

ج. التعرف على مقترحاتهم بالحذف أو الإضافة لبعض العبارات أو التعديل .

وفي ضوء التوجيهات التي أبداها المحكمون قام الباحث بإجراء بعض التعديلات التي اتفق عليها أكثر من (75%) من المحكمين وشملت تعديلات في صياغة بعض العبارات .

وفي ضوء نسب اتفاق المحكمين على عبارات الاستبانة ، أجريت التعديلات المطلوبة ، وتم التوصل الى الصورة أولية للإستبانة بعد عرضها على المشرف للتأكد من تطابقها مع أهداف الدراسة ، وبهذا أصبحت الإستبانة بعد إجراء الصدق المنطقي (28) عبارة .

ثالثاً: صدق التحليل العاملي

وللتحقق الإحصائي من كفاية العينة لتطبيق التحليل العاملي على إستبانة الدراسة ، قام الباحث بتقييم قيمة إختبار KMO والمعني بقياس مدى كفاية وملائمة العينة للقيام بالتحليل العاملي بشكل مقنع وموثوق فهو يشير الى وجود قدر كاف من الإرتباطات بين البيانات ، تدفع الباحث لإستكمال تحليل المكونات .

وبعد تطبيق الباحث لهذا الإختبار على إستبانتي الدراسة في صورتهما الأولية ، أشارت النتائج الى حصول الإستبانةعلى القيمة الموضحة في الجدول 1



قيمة KMO	946.
كاي^2	844.10843
درجة الحرية	378
الدلالة	.000

جدول 1: يظهر قيمة إختبار KMO لإستبانة الولاء التنظيمي

يظهر الجدول السابق حصول الإستبانة الكلية للولاء التنظيمي والمكونة من 28 فقرة وفق إختبار KMO على قيمة (.946)

وفي ضوء ما أسفرت عنه نتائج المحكمين ونتائج المقارنة الطرفية ونتائج التحليل العاملي الإستكشافي وصدق الإتساق الداخلي لأبعاد الإستبانة توصل الباحث الى الصيغة النهائية للإستبانة:

2 ثبات الأداة

وللتحقق من ثبات إستبانة الدراسة قام الباحث باستخدام طريقة معامل ألفا كرونباخ وذلك كما يأتي:

جدول 2: قيم معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة

ت	المتغير	معامل ألفا كرونباخ
1	الولاء التنظيمي	.941

بالنظر الى معاملات الثبات لمجال الدراسة يتضح أنها عالية ، مما يدل على ثبات الأداة وصلاحيتها للتطبيق .



النتائج

عرض نتائج الفرضية الرئيسة : يوجد إرتفاع في مستوى الولاء تنظيمي لدى عينة الدراسة الحالية "

لإختبار الفرضية الأولى تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لإستجابات أفراد عينة الدراسة للولاء التنظيمي لديهم كما يوضحها الجدول (3) :

الجدول 3: المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية للولاء التنظيمي والعوامل التنظيمية والشخصية لدى عينة الدراسة

الرتبة	المجال وأبعاده	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري
1	الولاء التنظيمي	2.50	.60
2	العوامل التنظيمية	2.42	.690
3	العوامل الشخصية	2.39	.890

إستناداً الى النتائج الواردة فى الجدول السابق يلاحظ بأن المتوسطات الحسابية والإنحرافات المعيارية لأبعاد الدراسة ككل تقع في المستوى المتوسط الى حد ما وهي متقاربة الى حد ما، وقد جاء في المركز الأول الولاء التنظيمي حيث بلغ المتوسط الحسابي 2.50 وبانحراف معياري 0.60 وجاء بالمركز الثاني العوامل التنظيمية حيث بلغ المتوسط الحسابي 2.42 وبانحراف معياري 0.690 وجاء بالمركز الثالث العوامل الشخصية بمتوسط حسابي 2.39 وانحراف معياري . 0.890

ويتضح كذلك من الجدول السابق أن الولاء التنظيمي والعوامل التنظيمية والشخصية حصل على درجة " تنطبق علي نادراً " مما يدل على التقارب بين متوسطات المجال ككل.

من إستعراض النتائج السابقة يمكن القول بعدم تحقق الفرضية الرئيسة والتي تنص على " يوجد إرتفاع في مستوى الولاء تنظيمي لدى عينة الدراسة الحالية ".ويعزى الباحث النتائج للبحث الحالي الى توقع وجود عددا من المشكلات الإدارية والتحفيزية وزيادة مستويات الضغط النفسي والتي قد تسبب بشكل كبير الى إنخفاض مستويات الزلاء التنظيمي لدى العاملين بالقطاع التعليمي بمدينة الجبيل .

التوصيات :



بإستقراء وتحليل النتائج السابقة يوصي الباحث القائمين على القطاع التعليمي بمنطقة الجبيل الصناعية بضرورة الإهتمام وإعطاء الأولوية ببذل كل الجهد وكل الطرق لرفع مستوى الولاء التنظيمي من عقد برامج ودورات ومؤتمرات وعمل قوانين جديدة وأنظمة للتحفيز والتشجيع .

فهرس المصادر والمراجع

*القرآن الكريم.



1. أثر ضغوط العمل على درجة الولاء التنظيمي:دراسة ميدانية على العاملين فى منظمات القطاع الخاص بمدينة الرياض، محمد بن سعيد العمرى وآخرون–مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية العدد ٣٩ ص ص 15-84-جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. المملكة العربية السعودية،2016.

2. أهمية الولاء التنظيمي والولاء المهني لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة صنعاء، محمد المخلافي : كليات التربية ،مجلة جامعة دمشق للعلوم التربوية ، المجلد17، العددالثاني، دمشق ،2001.

3. التحفيز وأثره على الولاء التنظيمي للأفراد العاملين في المؤسسات الحكومية، روان حمدان ، ياسمين الساكت.جامعة النجاح الوظنية نابلس فلسطين،2011.

4. التدين علاج الجريمة، سلسلة نشر الرسائل الجامعية، الصنيع، صالح بن إبراهيم . جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض 1993.

5. الثقافة التنظيمية وعلاقتها بالانتماء التنظيمي–رسالة ماجستير (دراسة ميدانية على منسوبي كلية الملك خالد العكسرية المدنيين والعسكريين)،حمد بن فرحان الشلوي، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية،كلية الدراسات العليا، قسم العلوم الإدارية،2005.

6. الروح المعنوية وعلاقتها بالولاء التنظيمي للعاملين بمجلس الشورى السعودي من وجهة نظرهم ، بدر بن محمد الجريسي .رسالة ماجستير أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية،كلية الدراسات العليا، قسم العلوم الإدارية،2010 .

7. السلوك التنظيمي مدخل تنظيمي معاصر، عبد الباقي صلاح الدين، الدار الجامعية الحديثة، الاسكندرية، 2003.

8. الضغوط الاجتماعية وضغوط العمل وأثرها على اتخاذ القرارات الإدارية : دراسة مسحية على ضباط الجوازات بمنطقة مكة المكرمة، صالح بن ناصر القحطاني ، رسالة ماحستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، 2007.

9. العلاقة بين الحرية الأكاديمية والولاء التنظيمي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات الفلسطينية ، دانا لطفي حمدان : رسالة ماجستير غير منشورة ، مودعة لدى جامعة النجاح الوطنية 2008.

10. العلاقة بين الولاء المهني والنمط القيادي،لدى الاداريين في وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية، مأمون عبد القادر أمين عورتاني : *رسالة ماجستير غير منشورة ، مودعة لدى جامعة جامعة النجاح الوطنية ، فلسطين،2003.*

11. المدخل إلى علم النفس الصناعي والتنظيمي،رونالد .ي ريجيو : ترجمة فارس حلمي، ط1، دار الشروق للنشر والتوزيع الأردن،1999



12. مستوى الولاء التنظيمي في المؤسسات التربوية ، شافية بن حفيظ : دراسة ميدانية بمدينة ورقلة جامعة قاصدي مرباح-الجزائر،2012.

13. واقع الولاء التنظيمي لدى الإداريين والأكاديميين المساندين في كليات العلوم التطبيقية في سلطنة عُمان، علي أحمد البركات و ليلى بنت سليمان الشملي و سالم بن عبدالله الناعبي.المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل العلوم الإنسانية والإدارية. المملكة العربية السعودية، 2014 .

14. الولاء التنظيمي لدى المديرين في الوزارات الأردنية،أيمن عودة المعاني ،دراسة ميدانية،مجلة الادراي، مسقط ، م21، ع78 ،1999

15. الولاء التنظيمي للمدير السعودي، هيجان عبد الرحمن احمد، رسالة ماجستير ،جامعة نايف للعلوم الأمنية،1998.

16. Porter ,L .Steers ,R .mow day .R .an Bonlain ,P (1979) organizational commitment ,Job Satisfaction and turnover among psychiatric technicians ",journal of applied peg chologg,vol,59".



